

EL TRABAJO PETROLERO, UN TRABAJO MASCULINO: REFLEXIONES A PARTIR DE UN ESTUDIO DE CASO DE CARRERAS LABORALES DE VARONES<sup>1</sup>

*Por Leticia Muñiz Terra*

[lmunizterra@conicet.gov.ar](mailto:lmunizterra@conicet.gov.ar)

Centro Interdisciplinario de Metodologías de las Ciencias Sociales; IdIHCS - UNLP; CONICET). Argentina

**RESUMEN**

En este artículo nos proponemos analizar si la transformación organizacional ocurrida entre los años 90 y 2000 en la empresa argentina Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) estuvo acompañada de cambios en clave de género. En particular, nos preguntamos si junto al cambio organizacional se produjo una modificación del perfil tradicionalmente masculino de firma y, si las nuevas carreras laborales impulsadas por la empresa se vieron acompañadas de cambios en la interacción que los varones tienen con sus compañeras de trabajo mujeres, propiciando modificaciones en sus representaciones genéricas.

**Palabras clave:** Masculinidad; Carreras laborales; YPF; representaciones genéricas.

**THE OIL WORK, A MASCULINE EMPLOYMENT: REFLECTIONS FROM A CASE STUDY OF MALES' LABOR CAREERS****ABSTRACT**

In this article we analyze if the transformation of the organization happened between the 90s and 2000 in Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) was accompanied of gender changes. Especially, we wonder if the change of the organization modified the masculine profile of a firm and, if the new labor careers stimulated by the company saw accompanied of changes in the interaction that the males have with his companions of work women, propitiating modifications in his generic representations.

**Key words:** Masculinity; Labor careers; YPF; Generic representations.

**Recibido:** 24|10|14 • **Aceptado:** 11|11|14

<sup>1</sup> Este artículo se enmarca en los proyectos del equipo de investigación sobre Pobreza, Trabajo y Políticas Sociales (con financiamiento del Programa Nacional de Incentivos Docentes y del PIP -Conicet 1673/12) y en el proyecto "Trayectorias y carreras laborales frente a la reestructuración empresarial: estudio comparativo de itinerarios ocupacionales de trabajadores/as de los sectores petrolero y textil desde una perspectiva de género" (financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica. PICT código 2011-1089). Agradezco a los integrantes de ambos equipos los comentarios realizados a versiones previas de este documento.

## INTRODUCCIÓN

Entre mediados de los años 70 y hasta fines de la década del 90 el sector productivo de nuestro país atravesó un profundo proceso de desindustrialización. Las empresas que lograron sobrevivir debieron introducir una serie de políticas de reestructuración, que no fueron uniforme en todos los casos (Novick, Miravalles y Senén Gonzáles, 1997). Sin embargo, en sus reestructuraciones las firmas aplicaron, en líneas generales, una serie de elementos comunes, tales como: el énfasis puesto en los aspectos organizacionales más que en los tecnológicos, los cambios enfocados mayoritariamente a nivel de la firma y en menor medida en el sector y las nuevas lógicas productivas que incluyeron la implementación de procesos de externalización, terciarización y subcontratación.

La empresa petrolera estatal YPF fue una de las firmas argentinas que luego de su privatización en los años 90 puso en práctica estas políticas de reestructuración desarrollando una reingeniería organizacional, externalizando y subcontratando parte de sus actividades de mantenimiento y reestructurando las carreras laborales de sus trabajadores (Muñiz Terra, 2013)

En este artículo nos abocamos a estudiar si estas transformaciones en el nivel empresarial estuvieron acompañadas de cambios en clave de género. En particular, nos preguntamos si junto con el cambio organizacional se produjo una modificación del perfil tradicionalmente masculino de la planta de trabajadores de YPF y, si las nuevas carreras laborales impulsadas por la empresa se vieron acompañadas de cambios en la interacción que los varones tienen con sus compañeras de trabajo propiciando modificaciones en sus representaciones genéricas.

Para este estudio analizamos una serie de entrevistas semi-estructuradas realizadas en el año 2013 a veintitrés agentes petroleros de la principal unidad de refinación de la firma. Algunos extractos de los relatos recogidos en las entrevistas serán incorporados a lo largo del artículo con la idea de ilustrar nuestras afirmaciones con sus propias palabras.

## 1. LAS MASCULINIDADES EN EL MARCO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dado que el trabajo petrolero es una actividad que habitualmente ha estado en manos de varones, creemos importante señalar el concepto de masculinidades desde el que analizaremos el perfil genérico y las representaciones de los agentes de YPF.

En primer lugar resulta importante señalar que la noción de masculinidad ha sido desarrollada en las últimas décadas en el marco de la perspectiva de género. Este enfoque define al género como una construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social. Se expresa en actitudes, comportamientos y representaciones sociales acerca de lo femenino y lo masculino como atributos naturalizados en las relaciones sociales así como en las relaciones de poder y subordinación entre varones y mujeres. Supone definiciones que abarcan tanto la esfera individual (incluyendo la subjetividad, la construcción del sujeto y el significado que una cultura le otorga al cuerpo femenino y masculino) como la esfera social (que influye en la división del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre unos y otros) (De Barbieri, 1992, Lamas, 1996; Scott, 2003).

La categoría género refiere entonces tanto a las mujeres como a los varones, enfatizando la dinámica relacional entre el universo femenino y el masculino. Por ello, permite comprender la lógica de construcción de identidades y las relaciones de género como parte de una determinada organización de la vida social.

Hablar de masculinidad implica así hablar de cómo se construye la misma en relación y contraste con la feminidad en un determinado contexto social, económico e histórico. El concepto de masculinidad fue con el tiempo reemplazado en los estudios sobre los varones por el término masculinidades. La pluralidad del término alude a la existencia de una heterogeneidad de formas de ser varón fruto de las relaciones que existen entre los individuos (varones entre sí y varones con mujeres), en las instituciones y en la estructura social en un determinado momento histórico.

Siguiendo entonces esta idea, en este trabajo adscribimos al concepto de masculinidades desarrollado en el marco del enfoque de género. Las masculinidades a las que haremos referencia aludirán así a las identidades genéricas que construyen los varones en función de su "posición en las relaciones de género, las prácticas por las cuales comprometen con esa posición de género y los efectos de estas prácticas en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura" (Connel, 1997:37). Asimismo, dado que los estudios sobre masculinidades en el contexto de la perspectiva de género señalan que las mismas se encuentran ancladas en modelos estructurados fundamentalmente por tres dimensiones: el poder, la producción y la cathexis (Connel, 1997), en este artículo miraremos especialmente a la masculinidad en el mundo productivo.

La producción, permite observar las divisiones genéricas del trabajo existentes en las relaciones de producción. El mercado de trabajo, institución que juega un papel crucial en tanto legitima posiciones diferentes, habitualmente otorga un rol dominante y orientado a la competencia para los varones y una posición de subordinación para las mujeres (Bourdieu, 2000; Faur, 2004). En este sentido para el estudio de las masculinidades petroleras se considerará a estas como el conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que los agentes de la refinería creen esenciales a los varones en general y a los trabajadores de la empresa en particular y que son determinante para sus roles en el proceso productivo.

Por otra parte, resulta interesante señalar que la construcción de las masculinidades puede cambiar con el tiempo. Los sujetos que ocupan posiciones similares, pueden ir modificando sus expectativas y sus maneras de ser varones a lo largo del tiempo. Producto de procesos que articulan lo social y lo individual, diversas transformaciones pueden suceder en las identidades de género (Faur, 2004). Por ello las masculinidades vinculadas al mundo productivo deben considerar a las mismas como configuraciones dinámicas. En el marco de esta mirada analizaremos las transformaciones en las representaciones masculinas propiciadas por los cambios en la organización del proceso productivo de la refinación de petróleo.

Sintetizando, para comprender las masculinidades petroleras partiremos de estas ideas y recuperaremos tanto los valores y atributos que los agentes de la refinería creen esenciales para los varones petroleros, las relaciones de género existentes al interior de la firma, las prácticas por las cuales los varones y las mujeres se comprometen con esa posición de género en YPF y los efectos de estas prácticas en sus representaciones genéricas, considerando además que estas configuraciones pueden transformarse con el tiempo.

## 2. LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL Y LOS CAMBIOS EN LAS CARRERAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS

La empresa petrolera YPF desde sus orígenes en 1922 fue extendiendo sus dimensiones a lo largo de todo el país, transformándose en una gran empresa integrada verticalmente, es decir, en "una empresa activa en todas las fases de producción: exploración, extracción, refinación, comercialización" (Informe OIT, 1998:5)

El trabajo en la firma estaba organizado bajo los supuestos de la teoría del mercado interno del trabajo. Esta teoría sostiene la existencia de un mercado de trabajo al interior de la empresa en cuyo seno existen reglas y procedimientos internos que regulan el funcionamiento del mismo tales como la selección, el reclutamiento, los puestos de trabajo, la posibilidad de movilidad ascendente o de carrera, la forma de adquisición del "saber hacer obrero", las características de la seguridad social, etc. (Doeringer y Piore, 1971; Osterman, 1988)

En sintonía con esta perspectiva organizacional, YPF tenía una política de ingresos que daba prioridad a los familiares de agentes petroleros, garantizando además a todos sus empleados la posesión de un empleo estable, que estimulaba la adquisición de saberes en el puesto de trabajo y delimitaba los ascensos en función de la calificación y la antigüedad. Estos instrumentos posibilitaban que cualquier tipo o categoría de trabajador desarrollara una carrera laboral ascendente en la empresa y tuviera seguridad social hasta el final de su vida activa. Los ascensos al interior de la fábrica eran fundamentalmente negociados por el sindicato petrolero, que se

encargaba además de bregar para que se cumpliera el convenio colectivo de trabajo que estuviera vigente.

En los años 90, en un contexto de achicamiento del Estado nacional, se produjo la privatización y reestructuración de la firma que consistió en su venta a capitales privados en dos periodos distintos (entre 1993 y 1995 y en 1999), en una reducción de su plantilla de personal, en la venta de parte de sus activos, en la puesta en práctica de una fuerte política de externalización de actividades y en la implementación de una nueva política organizacional basada en la ideología del *managment* (Muñiz Terra, 2012, 2013).

El traspaso a manos privadas fue realizado en distintos momentos dado que para que fuera posible hubo que modificar los marcos legislativos que regulaban la actividad de la empresa pública. La racionalización de personal se materializó en una importante reducción de personal. Si consideramos la cantidad de trabajadores que poseía la firma en 1989, -año previo al inicio de la desestatización -, con los 5690 trabajadores que la empresa tenía en 1995, según la publicación N° 42 de los Informes y Balances, podemos señalar que se produjo la desvinculación de 31356 trabajadores, es decir del 84,6% de su dotación de personal (Muñiz Terra, 2012). La firma siguió así funcionando únicamente con el 15,4 % de sus trabajadores formales. Este proceso fue complementado con el cierre y o venta a otras firmas de parte de los activos considerados poco rentables y en la implementación de una política de externalización y subcontratación de aquellas actividades que seguían siendo centrales para su producción. Para estas actividades fueron contratadas pequeñas y medianas empresas conformadas por ex trabajadores que habían sido desvinculados de la firma. (Makon y Von Storch, 2002; Wade, 1998).

La nueva estrategia organizacional de la conducción de la empresa significó además la puesta en práctica de la ideología del *managment* que estuvo basada en la incorporación de un sistema de “Dirección por Objetivos”, en una política de “Gestión por Competencias” y en las posteriores “Gestión por Compromiso” y “Gestión por Procesos”. A través de estas políticas se pretendía lograr un profundo cambio cultural al interior de la organización y mejorar la productividad de los trabajadores garantizando la calidad en los procesos y en los productos. Se implementó una nueva forma de control, centrada no ya en el proceso productivo sino en los propios trabajadores y en la política de objetivos que individualmente éstos tenían que alcanzar (Muñiz Terra, 2013). Este proceso derivó en la desestructuración de las carreras laborales que los trabajadores podían realizar.

El reclutamiento para el ingreso a la empresa comenzó a estar centrado en la incorporación de jóvenes trabajadores varones o mujeres que tuvieran como mínimo educación técnica o bachiller. La educación y la juventud serían desde entonces las condiciones de empleabilidad básicas, a las cuales después se incorporaban una serie de saberes actitudinales que el agente debía mostrar para ser empleado por la compañía. En sintonía con la nueva política de la firma, los trabajadores que lograron quedarse luego de la reestructuración debieron demostrar que eran capaces de reconvertirse e incorporar la nueva visión y misión empresarial.

La formación para el trabajo pasó a estar centrada en el paradigma de las competencias que individualizaba la formación de los trabajadores exigiéndoles una capacitación continua, muchas veces auto-suministrada, que debía articularse con la puesta en juego de los saberes especialmente valorados por la compañía. Las posibilidades de ascenso de los operarios eran definidos de manera individualizada por la empresa. La carrera que podían alcanzar se caracterizó por un adelgazamiento en los escalafones y una movilidad más horizontal que vertical, pues los cambios que experimentaron sus caminos laborales se caracterizaron por la rotación continua en los puestos de trabajo en lugar de un mejoramiento paulatino de los escalafones de la carrera al interior de la compañía.

Los ingenieros continuaron teniendo posibilidades de ascenso pero debieron también ajustarse a las nuevas lógicas empresariales, siendo más proactivos y demostrando tener una gran capacidad de adaptación a los cambios corporativos, poniendo en juego sus saberes profesionales y su “saber ser” un buen “jefe” petrolero, con capacidad de mando para conseguir que el equipo que tenían a cargo lograra los objetivos empresariales.

Las carreras laborales sufrieron así un proceso de adelgazamiento, individualización e incertidumbre. Para lograr una promoción al interior de la firma comenzó a ser central el ejercicio de la creatividad, la pro-actividad y la iniciativa personal. Todo ello en un contexto de pérdida de

poder e injerencia de la organización sindical para participar en el diseño de las carreras y defender los derechos de los trabajadores.

### 3. EL TRABAJO PETROLERO, UN TRABAJO MASCULINO

La mano de obra de YPF siempre ha estado compuesta fundamentalmente por varones. Originalmente, el perfil masculino del trabajo petrolero en YPF se justificaba por el tipo de actividad forzada e insalubre que debían realizar los empleados y se sustentaba en la habitual división genérica del trabajo que colocaba a las mujeres/esposas como responsables de las tareas domésticas y a los esposos/varones a cargo de las actividades productivas. De esta forma se reproducían los tradicionales patrones de género existentes en la sociedad, según los cuales existía una división de tareas al interior del hogar basado en el trabajo doméstico de la mujer y en el trabajo extra-doméstico del varón. Esta idea, había sido consolidada en el siglo XIX en consonancia con las representaciones de la masculinidad (potencia, actividad, fortaleza, inteligencia) y de la femineidad (suavidad, pasividad, debilidad, afectividad), permeando las imágenes y representaciones de los roles de esposa/o y de madre/padre con una notoria persistencia (Wainerman, 2002).

La división del trabajo al interior de los hogares petroleros era reforzada por la estrategia paternalista de la empresa que, a través de políticas habitacionales, educativas y de salud, pretendía fijar al trabajador y a su familia en la región -dado que muchos trabajadores petroleros provenían de lugares lejanos- y garantizarse así la posesión mano de obra y de su reproducción (Mases, 2007). Para que esto fuera posible era necesario entonces que la esposa se encargara de cuidar a la familia y la vivienda. El lugar de la mujer del trabajador petrolero era entonces el hogar, ocupándose de las actividades domésticas, de la crianza de sus hijos y de hacerlos asistir a la escuela (Ciselli, 2007). De esta forma, YPF colaboraba en la transmisión de la idea de que en la familia el lugar de la mujer era en el hogar.

La actividad realizada por los agentes de YPF variaba mucho de acuerdo con el tipo de unidad productiva en el que se insertaran. Quienes trabajaban en el sector de exploración y extracción debían tener una mayor disponibilidad para el trabajo duro y a la intemperie que aquellos que se desempeñaban en el sector refinación. El empleo en los pozos petroleros implicaba trabajar al aire libre, soportando las inclemencias del clima. Las bajas y altas temperaturas, el viento y la lluvia eran características recurrentes en su trabajo cotidiano. Sus actividades laborales fundamentales se centraban en la manipulación de componentes inflamables, en el armado de estructuras y herramientas sumamente pesadas, en la limpieza y el ajuste de los caños, en el manejo de la grúa y el aparejo (el subibaja de la cigüeña). etc. La jornada laboral estaba organizada en turnos de ocho horas diarias que podían implicar ir y volver al pozo diariamente o hacer turnos durante catorce días de trabajo ininterrumpidos en el cerro petrolero, luego de los cuales podían descansar por un período similar (Palermo, 2012) Este tipo de trabajo requería, en síntesis, de agentes que estén dispuestos al trabajo duro y a ausentarse de su hogar durante ese lapso de tiempo.

El trabajo en las unidades de refinación podía variar de acuerdo a si se trabajaba en el sector producción, en el sector procesos o en el área administrativa. El trabajo en el sector producción se basaba fundamentalmente en el control del proceso productivo. Como este proceso se sustentaba en un sistema continuo automatizado de refinación, el agente debía abocarse a controlar y regular las instalaciones y los procesos, ya sea trabajando en el campo o en la sala de control.

Las actividades de campo significaban para el obrero la realización de un conjunto de tareas sencillas, con un escaso contenido técnico, que se ejecutaban a aire libre tales como el abrir y cerrar válvulas, controlar la presión y la temperatura del producto, etc. Si bien las tareas no eran demasiado complejas, el proceso productivo requería que la mano de obra sea responsable, dotada de cierta fortaleza física para realizar el arduo trabajo que se le encomendaba. El trabajo en la sala de control consistía por su parte en la regulación y supervisión de la información que transmitían los monitores sobre el funcionamiento del proceso productivo que se estaba llevando a cabo. Esta actividad exigía mucha responsabilidad pues se debía advertir la aparición de anomalías, interpretarlas y corregirlas, comunicándose con los trabajadores de campo para solucionar lo que

fuera necesario. La jornada laboral de estos agentes era de 8 horas diarias en turnos rotativos de cuatro días de trabajo por cuatro de descanso (Muñiz Terra, 2012).

El trabajo en el sector de procesos se basaba fundamentalmente en la aplicación e investigación de los posibles efectos que podían tener determinados procesos químicos en los distintos sistemas automatizados de las plantas productivas, a partir de la simulación en pequeña escala que se realizaba en el laboratorio. Era una actividad laboral técnica - profesional en la que también se hacían jornadas de 8 horas diarias en horarios rotativos en turnos de 4 días de trabajo y 4 de descanso.

El sector administrativo, por su parte, requería de actividades estrictamente vinculadas con cuestiones administrativas de las distintas áreas (Recursos Humanos, Compras, Negocios, Asesoramiento Técnico, etc.). La jornada laboral era de ocho horas diarias de lunes a viernes. Como resulta evidente, en las distintas unidades productivas de YPF existían actividades y jornadas laborales disímiles que podían ser realizadas por mujeres. Es decir, si bien es cierto que el trabajo forzado y las jornadas en el pozo petrolero dificultaban el ingreso de mujeres, queda claro que existía una serie de unidades productivas y de áreas en las el trabajo femenino podía ser incluido.

Sin embargo, las supuestas rudeza y fuerza requeridas por el trabajo petrolero y la reducida participación de la mujer en el mercado laboral antes de los años 80 del siglo XX, hicieron que la presencia femenina en la compañía fuera siempre limitada. Según algunas investigaciones históricas, a mediados de los años '20 algunas mujeres comenzaron a trabajar en la limpieza de los baños y como cocineras en las direcciones de los yacimientos. En la década del 30 accedieron paulatinamente a cargos administrativos tales como los de escribientes o empleadas de oficina. En los años 40, con la llegada del peronismo, empezaron a trabajar en los servicios de salud creados a partir de ese período, actuaron así como enfermeras o visitadoras de higiene recuperando de esta forma la "misión maternal" de la mujer trabajadora (Ciselli, 2007, Crespo 2005). En los años 70 y 80 solo un puñado de mujeres principalmente profesionales (contadoras, ingenieras, etc.) pudieron ingresar a la compañía.

En la primera década del siglo XXI, luego de la privatización y reestructuración de la firma, la masculinidad de la plantilla de trabajadores continuó siendo una característica central de la mano de obra. Si bien las innovaciones realizadas fueron más organizacionales que tecnológicas y podrían haber incorporado un número importante de mujeres al trabajo petrolero, esa no fue la estrategia adoptada por la nueva conducción privada, que decidió reclutar sólo algunas mujeres.

Los datos empresariales muestran que entre los años 2005 y 2007 las mujeres no llegaban a representar el 25 por ciento de la mano de obra de la empresa, siendo el cargo de empleada administrativa o profesional el que mayor cantidad de mujeres albergaba, seguido en orden de importancia por los puestos de operarias, técnicas, jefes técnicas y directivas (Documento empresarial, RRHH YPF, 2010).

La mayor presencia femenina se produjo en el sector denominado "Corporación", es decir en las oficinas centrales en el cual se realiza toda la planificación y administración de la exploración, extracción, refinación y comercialización de la firma. En el marco de la nueva política de reclutamiento de YPF, la empresa comenzó a contratar mujeres jóvenes, profesionales (contadoras, diseñadoras gráficas, ingenieras) y con disponibilidad para trabajar en horarios rotativos o cambiantes.

En el área de refinación se contrataron a algunas jóvenes ingenieras químicas que comenzaron como pasantes y luego fueron empleadas de manera permanente en el sector administrativo y en procesos, siendo el sector producción el que tuvo un menor número de ingresos femeninos (Revista Universo YPF, 2011). En el área de exploración y extracción la incorporación de mujeres fue prácticamente inexistente. Aquellas pocas trabajadoras que se sumaron a la compañía eran geólogas o ingenieras en petróleo (Revista Universo YPF, 2011, n° 15).

Como resulta evidente, con el correr de los años se fue ampliando paulatinamente el porcentaje de mujeres en la firma. Estas incorporaciones, que tuvieron lugar fundamentalmente en puestos administrativos y/o profesionales, pueden analizarse tanto como un atisbo de apertura de la empresa al trabajo femenino o como resultado del proceso de cambio demográfico y de inmersión masiva de las mujeres en el sistema educativo y en el mercado de trabajo iniciado en nuestro país hace algunas décadas (Faur, 2004). Es decir, si bien resulta importante observar que la empresa



comenzó a incorporar algunas mujeres, esta incorporación, creemos, debe ser entendida como parte de un proceso de apertura al trabajo femenino que vivieron ésta y otras firmas (Faur y Zamberlin, 2008) en un contexto de aumento significativo del ingreso de las mujeres con mayores certificaciones educativas al mercado laboral.

Lo anteriormente expuesto nos permite señalar, en síntesis, que junto a la reestructuración empresarial no se produjo un cambio en el perfil genérico de la firma. El trabajo en YPF continuó siendo un trabajo masculino, pensado y realizado para y por trabajadores varones.

#### 4. ¿REPRESENTACIONES GENÉRICAS EN TRANSICIÓN EN EL MUNDO MASCULINO DE YPF?

Como hemos visto, la reestructuración empresarial aplicada en YPF, que transformó las carreras laborales de los trabajadores, no se vio acompañada por un cambio profundo en el perfil genérico de la firma. Sin embargo, en el proceso de transformación organizacional y de los itinerarios ocupacionales, los agentes vieron ingresar a la firma a un número mayor de jóvenes trabajadoras. Junto a la incertidumbre e individualización de las carreras, los trabajadores empezaron así a compartir el trabajo cotidiano con algunas mujeres.

En este apartado recuperamos la mirada de los agentes de YPF sobre este proceso, analizando sus representaciones en torno a la masculinidad en el trabajo petrolero y sobre las potencialidades y limitaciones del trabajo femenino en la empresa. En particular, enfocamos la mirada en una unidad productiva, la refinería La Plata, y analizamos 23 entrevistas semi-estructuradas que realizamos en el año 2013 con agentes que trabajan allí.

La refinería La Plata es uno de los activos de YPF que ha incorporado un mayor número de mujeres. Dado que el concepto de género y masculinidad que adoptamos implica pensar a los mismos como construcciones relacionales, creemos que elegir una instalación productiva con creciente presencia femenina puede permitirnos aprehender con mayor profundidad las relaciones de género, las prácticas por las cuales los varones petroleros se comprometen con esas relaciones y las repercusiones de las mismas en sus representaciones genéricas. ¿Cómo se han construido entonces las relaciones de género al interior de esta unidad productiva? Al igual que la firma en el nivel nacional, la refinería La Plata tuvo desde sus orígenes una plantilla de trabajadores masculinizada. Las actividades laborales realizadas en los sectores producción, procesos y administrativo estaban generalmente en manos de varones con distintas competencias. Fue recién en los años 70 y 80 que algunas mujeres pudieron ingresar a trabajar en la firma en el área administrativa.

*"En aquella época, no solamente en YPF, sino en todos lados, en aquella época la mujer todavía era más de su hogar que de su trabajo" (Entrevista 17, Supervisor, Sector Administrativo)*

*"Generalmente las chicas que estaban ahí empezaron todas de secretarias. Después estuvieron, este... contadoras, que tomaron algunas jefaturas" (Entrevista 5, Supervisor, Sector Administrativo)*

*"Cuando yo entré (hace treinta años) no entraban mujeres a la parte industrial de la refinería, sí en el edificio de la gerencia, pero era prácticamente independiente (...) aparte, no es como ahora, era más raro encontrar una ingeniera por ejemplo, industrial o química. Bueno, ahora vas a la facultad y están iguales, iguales, o hay más mujeres que hombres" (Entrevista 21, Jefe de Planta, Sector Producción)*

La histórica escasa presencia femenina en la firma es comprendida, por un lado, como una consecuencia de la tradicional división genérica del trabajo en la sociedad. Las interpretaciones de los varones petroleros dan cuenta de representaciones que reproducen los estereotipos de género socialmente vigentes en ese momento, según los cuales la mujer debía encargarse fundamentalmente del trabajo doméstico mientras el varón tenía a su cargo el trabajo extra-

doméstico, y en caso de que la mujer se incorporara al mercado laboral debía orientarse a actividades feminizadas en las que podían aportar saber específicos, en este caso administrativo. Esto último es comprendido en el marco de un contexto en el que la carrera universitaria de ingeniería era fundamentalmente masculina, razón por la cual no había, en líneas generales, mujeres con la capacitación profesional para ingresar a trabajar en la planta productiva. Así, en el mundo de representaciones de los varones de YPF, la mujer se había dedicado tradicionalmente a lo doméstico y en caso de que trabajara en la refinería lo hacía en el área administrativa. Esta idea propiciaba cierta "naturalización" respecto de que el trabajo petrolero era -y continúa siendo- un trabajo masculino.

*"el 90%, 95% trabajaban hombres, porque es una tarea de producción, no es sencilla, y en la administrativa también hay. Hay algunas mujeres pero siempre fue más machista" (Entrevista 2, Administrativo, Sector Administrativo)*

*"Más o menos, depende[...] en planta es más complicado para las mujeres, viste, por el tema del tipo de trabajo que es, porque digamos... o sea, no digo que no lo puedan hacer, pero... digamos, pienso por el... la forma de ser de las mujeres, qué sé yo, una caldera, un generador, qué sé yo, tener que estar en planta, o sea, no es que yo estaba metido adentro de los fierros, pero viste, es... no es que no puedan hacerlo, pero me da la impresión de que sí... hay mujeres que están predispuestas a eso, otras no les gusta, en general no les gusta, yo por las chicas becarias que tuve, no querían saber nada" (Entrevista 16, Profesional, Sector Procesos)*

*"convengamos que como es una refinería, no se estila que hayan muchas mujeres. Es el menor porcentaje [...] acá en el trabajo de turno es...todo para hombre [...]no...eh...la mujer nada más trabaja de día, o sea diurno sí es ingeniera o en caso sí habrá estudiado Recursos Humanos, alguna carrera por el lado de Humanidades para entrar en la parte donde está la administración. Pero en el turno en realidad son todos hombres [...]en realidad no sé bien eso, pero creo que debe ser la cuestión por ahí física. Por ahí para hacer trabajo de mucha fuerza, al abrir válvulas, válvulas grandes" (Entrevista 15, Operario, Sector Producción)*

Los relatos de los agentes ponen de relieve una distinción genérica del trabajo al interior de la firma, según la cual los varones debían abocarse a las tareas rudas y complejas, y las mujeres a las tareas sociales o más sencillas, dejando así entrever una visión estereotipada de los géneros, según la cual el varón era racional, no emotivo y la mujer era delicada. Esta distinción se materializaba además en una división del trabajo por sectores, siendo el sector productivo el que correspondía a los varones y el área administrativa la que agrupaba a las mujeres.

En los años 2000, luego de una década del proceso de reestructuración empresarial implementado, el reducido porcentaje femenino en la refinería empezó a aumentar. Esto sucedió como consecuencia de la puesta en práctica de una nueva política empresarial de reclutamiento de agentes petroleros que daba prioridad para el ingreso a jóvenes profesionales con capacidad de autogestión, entre las cuales había mujeres. Algunos trabajadores debieron así comenzar a compartir su jornada laboral con compañeras mujeres.

*"Ah sí, eso sí, trabajan más mujeres que treinta años atrás. Pero nada que ver con la proporción. Por eso yo te digo: Trabajan 50 mujeres y como 2000 hombres" (Entrevista 2, Administrativo, Sector Administrativo).*

La admisión del trabajo femenino vino acompañada de comentarios que hacen mención a la sexualidad y a las posibles relaciones amorosas que la incorporación de las mujeres trajo consigo.

*"Hay muchísimas técnicas de seguridad, muchísimas. Consiguen novio, todo ahí [...]Es un... mundo YPF. [risas] Sí, sí. Claro, porque viene una piba, jovencita como vos, en bicicleta, con el casquito, y atrás van cinco [risas] cinco carritos eléctricos, "Ehh.." Viste, no, ¡Es un mundo YPF! [...] Y después bueno... Hay, yo te digo, tengo, hay, plantas importantísimas, eh. Las jefas son mujeres. Y son recontra responsables" (Entrevista 8, Técnico, Supervisor Sector Producción).*



En un mundo laboral masculino en el que comienza a haber mujeres los vínculos intergénero pueden derivar tanto en la conformación de parejas y familias, como en el establecimiento de relaciones únicamente laborales de cordialidad y respeto o de conflictividad.

*"No, no, no. No, operarias no. Operarias nunca. No podría haber [...] por el trabajo en sí. Porque, ... Viste hay un momento en que vos necesitás todas las manos. Y yo no te puedo mandar a vos (mujer) a abrir una válvula, porque no tenés fuerza. O no tenés la pericia de subirte a una escalera gato, 20 metros, así. [...] Viste... 30 metros para arriba, no, no va. Lo más que seguro es que te digan "No, vos quedate, quedate acá que voy yo" Entonces de última van a decir "¡Eh, trajeron a una mina y yo le hago el laburo, dejá de hinchar las pelotas!" Una cosa así. Que pasa. En el campo no. En un momento se planteó, porque en España hay. Eh... Pero hay que hacer una infraestructura, hay que hacer vestuarios aparte, baños aparte, viste. Pero así a nivel, las jefas tienen su vestuario aparte, su baño aparte. Pero... a ese nivel..." (Entrevista 8, Supervisor Técnico, Sector Producción).*

La creciente participación de la mujer en el trabajo petrolero propició cierta apertura en la concepción que tienen los varones respecto de las actividades que las agentes pueden realizar. Se advierte así un reconocimiento de la incorporación femenina en la empresa y un cambio de visión respecto de los sectores en los que las mujeres pueden trabajar, pues comienzan a aceptar que ocupen puesto laborales tanto en el sector administrativo, como en procesos y producción.

Las trabajadoras petroleras aparecen en el relato no ya como un sujeto extraño a la empresa, sino como actores partícipes del proceso de trabajo. Sin embargo, en algunos sectores típicamente masculinos como el productivo o en procesos, pareciera que esa aceptación se produce a condición de que la mujer sea profesional, pues se admite y reconoce como compañeras y jefas solo a algunas ingenieras que poseen saberes específicos acreditados que pueden poner en juego en el trabajo cotidiano.

De esta forma, la mirada de los varones petroleros deja entrever la idea de que para el desarrollo de algunas actividades las mujeres deberían formarse y los varones no. El estereotipo masculino de la fortaleza justificaría las limitaciones que se imponen a las mujeres sin formación para ser incorporadas en la empresa como operarias. La inexistencia de la infraestructura necesaria abona en esa dirección, reforzando la división genérica del trabajo preexistente en la empresa.

Por otra parte, la aceptación de la mujer en el ámbito productivo del petróleo viene acompañada, a veces, de ciertas diferencias en torno a cómo deben realizarse las actividades. Los distintos puntos de vista entre varones y mujeres pueden causar, en determinadas circunstancias, situaciones de discriminación genérica.

*"cuando vos escuchás que viene siempre algún desubicado... "Eh, mirá, la negra esta...qué se yo" "Eh, pará, no seas boludo" Los paran, viste. Las defienden" (Entrevista 8, Técnico, Supervisor Sector Producción).*

*"Es un sector de planta, o sea, medio especial para que trabajen mujeres. [...] Digo que es complicado porque ese puesto hace trabajos que tiene que ir permanentemente a observar a los operarios, muchas veces a la gente les molesta que los observes mientras trabajan, entonces se puede llegar a generar algún tipo de conflicto" (Entrevista 8, Profesional, Sector Producción)*

Es en este punto en el que la incorporación de mujeres genera mayores resistencias. Los varones petroleros admiten que las mujeres ingenieras pueden trabajar en YPF en sectores productivos, pero les cuesta aceptar que ellas tengan cargos con mando. La utilización de adjetivos calificativos con voluntad denigratoria como "negras" o la mención de la conflictividad que puede resultar de las directivas de una mujer sobre los trabajadores que debe supervisar ponen de relieve el rechazo y la discriminación que se encuentra latente en la cotidianidad de la fábrica.

La incorporación de la mujer a YPF y los vínculos inter-género que de ella se derivaron propiciaron, en síntesis, cierto cambio en la visión de los varones. Como hemos visto, se produjo una transición desde un mundo laboral que no admitía prácticamente la presencia de mujeres a otro escenario en el que un reducido número de ellas ocupan puestos de trabajo en distintos sectores de la empresa. Este proceso generó algunas transformaciones en las representaciones genéricas de los agentes petroleros.

Los relatos de los trabajadores entrevistados muestran una aceptación condicionada de este proceso. Es decir, admiten la mayor presencia femenina que decidió la conducción de la firma y señalan con aprobación el surgimiento de parejas y familias petroleras, pero sostienen que en los sectores producción y procesos la mayor incorporación de mujeres pudo darse a condición de que éstas sean ingenieras con formación específica para su puesto de trabajo. Asimismo mencionan que en algunas ocasiones les resulta dificultoso aceptar ser dirigidos por ellas, situación que lleva a mujeres y varones a atravesar cierta conflictividad en sus relaciones laborales.

## REFLEXIONES FINALES

En este artículo hemos perseguido el objetivo de comprender la reestructuración empresarial y de las carreras laborales de los varones de YPF en clave de género. Analizamos si, en consonancia con este proceso, se produjo un cambio en el perfil tradicionalmente masculino de la plantilla de empleados de la firma y si las nuevas carreras ocupacionales se vieron acompañadas de modificaciones en la interacción que los varones tienen con sus compañeras de trabajo propiciando transformaciones en sus representaciones genéricas.

Observamos que la política organizacional puesta en práctica por la nueva conducción de la firma continuó dando prioridad para el ingreso de los varones en todas las unidades productivas de la empresa. Las pocas mujeres que fueron reclutadas eran fundamentalmente profesionales (contadoras, diseñadoras, ingenieras) y fueron asignadas a los sectores corporación o refinación, realizando allí tareas que con anterioridad eran casi de exclusividad masculinas y ocupando, en algunos casos, cargos con mando. El área de exploración y extracción fue la que menor proporción de mujeres incorporó. En consecuencia, no se produjo un cambio en el perfil genérico de la firma. El trabajo petrolero continuó siendo una actividad fundamentalmente masculina. En el marco de la nueva política organizacional los varones petroleros sufrieron la transformación de su carrera laboral, pasando de tener garantizada una movilidad ascendente en la firma a desarrollar carreras ocupacionales con escasa movilidad, inciertas y auto-gestionadas.

Esta transición se vio además acompañada por el ingreso de algunas mujeres a determinados sectores de la empresa en los que anteriormente estaba vedado el trabajo femenino. En el caso de la refinería La Plata, luego de la reestructuración, los agentes petroleros comenzaron a tener nuevas compañeras de trabajo. El ingreso femenino fue reducido y estuvo compuesto fundamentalmente por profesionales, que fueron asignadas tanto al área administrativa, en el que antes había algunas pocas trabajadoras, como al área productiva o de procesos, en las que nunca habían ingresado mujeres.

La incorporación femenina propició una interacción entre géneros en las plantas productivas y en los laboratorios que no había existido con anterioridad. Los varones comenzaron a compartir su jornada laboral con nuevas compañeras de trabajo desarrollando desde entonces algunas transformaciones en sus representaciones genéricas. Pasaron así de considerar que la mujer no podía incorporarse al sector productivo de la empresa petrolera, siendo únicamente posible su trabajo en el área administrativa, a admitir la presencia femenina en las plantas productivas y en el sector procesos.

No obstante, esa aceptación aparecía condicionada por la formación y el cargo que ocupara la mujer. En los relatos se advierte una aprobación del trabajo de las mujeres si éstas eran ingenieras con preparación específica para el trabajo productivo. La inclusión de mujeres operarias no parece posible dada la escasa fortaleza y capacitación que ellas tienen y las reformas en las instalaciones productivas que esto demandaría.

Por otro lado, los agentes petroleros señalan la conflictividad que surge en algunas situaciones cuando las mujeres deben supervisar el trabajo masculino, pues a algunos varones les cuesta admitir ser dirigidos por mujeres. La reestructuración empresarial y de las carreras laborales implementadas en YPF no muestran, en síntesis, un cambio en el perfil genérico de la firma. A pesar de ello, la escasa proporción femenina incorporada dio lugar a una pequeña reformulación de la división genérica existente en la empresa, dado que algunas mujeres comenzaron a realizar actividades a las que antes no accedían y obtuvieron puestos de mando.

Esta situación propició cierta tensión en las representaciones genéricas de los varones, que puede pensarse como una transición hacia una mirada más amplia respecto de las actividades que las mujeres pueden desarrollar. Esta transición se encuentra de todas formas condicionada por el estereotipo masculino de la fortaleza y la capacidad, que obtura el despliegue de una representación genérica más igualitaria.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama. 2000.
2. Ciselli, Graciela. "Familia y trabajo femenino en YPF" en *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires. 2007.
3. Connel, Robert. "La organización social de la masculinidad" en Valdez, T. y Olavarría, J. (comp.) *Masculinidades, Poder y Crisis*. ISIS FLACSO. Ediciones de las mujeres n° 24. Santiago de Chile. 1997.
4. Crespo, Edda. "Madres, esposas, reinas... Petróleo, mujeres y nacionalismo en Comodoro Rivadavia durante los años del primer peronismo" en Lobato, Mirta (comp.) *Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Biblos, 2005.
5. De Barbieri, Teresita. "Sobre la categoría de género: un introducción teórico-metodológica" en *Revista interamericana de Sociología*, año 6, Vol. 2, n° 2-3. 1992.
6. Documento empresarial (de Recursos Humanos Repsol YPF). 2010.
7. Doeringer, Peter y Piore, Michael. *Internal labor market and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts. Heath Lexington Books. 1971.
8. Faur, Eleonor. *Masculinidades y desarrollo social*. Bogotá. UNICEF- Arango Editores. 2004.
9. Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina. "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires" en Novick, M, Rojo, S y Castillo, V (Comp) *El trabajo femenino en la postconvertibilidad. Argentina 2003-2007*. Colección Documentos de Proyectos CEPAL. Santiago de Chile. 2008.
10. Lamas, Marta. "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género" en *Revista Papeles de Población*, n° 21. México. 1999.
11. Mases, Enrique. "Mosconi y los trabajadores de YPF" en *Revista Todo es Historia* N° 484. Edición especial. Buenos Aires. 2007.
12. Makón, Andrea y Von Storch, Victoria. "El impacto laboral y socioeconómico de la privatización de YPF", ponencia presentada en el Encuentro Pre Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Buenos Aires. 2002.
13. Muñoz Terra, Leticia. *Los (ex) Trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a veinte años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2012.
14. Muñoz Terra, Leticia. "Cambios en la gestión del trabajo: carreras laborales desfiguradas en la transición hacia una nueva cultura laboral en el sector petrolero argentino" en *Revista Gaceta Laboral*. N° 3. Vol. 19 Universidad de Zulia. Venezuela. 2013.
15. Novick, Marta, Miravalles, Martina y Senén Gonzáles, Cecilia. "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en Argentina. Los casos de la industria automotriz y las telecomunicaciones" en M. Novick y M. A. Gallart (coord.) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: Cinterfor. 1997.
16. OIT. *El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo*. Informe para el debate. Programa de actividades sectoriales. Ginebra. 1998.
17. Osterman, Paul. *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1988.
18. Palermo, Hernán. *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia. 2012.
19. Revista Universo YPF. N° 15, 16. Buenos Aires: Repsol YPF. 2011.
20. Scott, Joan. "El género: Una categoría útil para el análisis histórico" en M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (1a ed. 265-302). México: PUEG. 2003.

21. Wade, Eduardo. “¿Fomentar la pequeña empresa o postergar el conflicto social?”, ponencia presentada en el 3er Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. 1998.
22. Wainerman, Catalina. “Padres y maridos. Los varones en la familia” en Wainerman Comp, *Familia, trabajo y género*. Un mundo de nuevas relaciones. Buenos Aires. FCE-UNICEF. 2002.